

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA
KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh :

RAPI SONANDA

NIM : 17510075

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA
KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

RAPI SONANDA

NIM : 17510075

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

RAPI SONANDA

NIM : 17510075

Telah disetujui pada tanggal 27 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426 201608012042

Disahkan oleh:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)

SKRIPSI

Oleh
RAPI SONANDA
NIM: 17510075

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 16 September 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua

SYAHIRUL ALIM, MM

NIP. 197712232009121002

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

()

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. MUHAMMAD DJAKFAR, SH. M.A.

NIP. 201910011579

()

Disahkan oleh:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002 ✓

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rapi Sonanda
NIM : 17510075
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

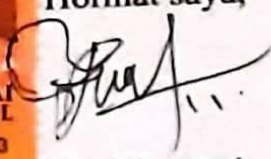
ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.


Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 12 Juli 2021

Hormat saya,



Rapi Sonanda
17510075



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah wal hamdulillah saya limpahkan kehadiran Allah yang sudah melimpahkan rahmat dan hidayahnya serta berkatnya saya bisa menyelesaikan karya saya yang sederhana ini:

Karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada seluruh keluarga terutama orang tua yang telah senantiasa mendoakan serta senantiasa mensupport untuk menyelesaikan studi saya dan tak lupa kepada orang-orang yang telah banyak membantu saya terutama kawan-kawan semua yang tidak bisa peneliti sebutnamanya satu-persatu.

MOTTO

“ Dan Bahwasanya Seorang Manusia Tiada Memperoleh Selain Apa Yang Tidak
Diusahakannya”
(An Najm : 39)

Do the best and pray. God will take care of the rest

.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. MARIA CONCEPT INDONESIA MALANG)”**.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Didalam penelitian kali ini peneliti menyadari bahwa banyak sekali yang telah membantu baik materil maupun moril kepada penulis. Oleh karenanya pada kesempatan ini peneliti ingin menngungkapkan rasa terima kasih dan syukur kepada semua orang yang membantu didalam selesainya riset ini, peneliti mengungkapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr.H.M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir,Lc.,M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan,SE.,MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Indah Yuliana SE.,MM sebagai dosen wali yang telah membimbing penulis selama di Fakultas Ekonomi.
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M. Si, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Kepada Keluarga terutama kedua orang tua saya serta keluarga besar saya yang telah mendukung baik moril maupun materi.
8. Kepada seluruh karyawan PT. Maria Concept Indonesia yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada bapak Selamat dan Ibu natasya yang memberikan bimbingan selama di lapangan.
10. Kepada kawan-kawan Kontrakan Al-Hazimiyah yang senantiasa mensupport, memotivasi, menemani serta menghibur dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada semua teman di grup “Teman-Teman Wacana” yang selalu menghibur dan senantiasa mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman dari Seperjuangan di Jurusan Manajemen yang membantu dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Serta semua orang yang ikut serta dan tak bisa saya sebutkan namanya semuanya. Saya benar-benar ucapkan terimakasih.

Didalam kepenulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan kerendahan hati penulis berharap ada yang memberikan kritik dan saran yang membangun demi kebaikan kepenulisan peneliti. Peneliti juga ingin agar hasilnya nanti bisa bermanfaat bagi semuanya

Malang, Juni 2021



Peneliti

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori.....	33
2.2.1 Kompensasi	33
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	33
2.2.1.2 Tujuan Kompensasi	34
2.2.1.3 Fungsi Kompensasi.....	36
2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	36
2.2.1.5 Jenis Kompensasi.....	38
2.2.1.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	40

2.2.2 Motivasi.....	42
2.2.2.1 Teori Motivasi.....	42
2.2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi	45
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	46
2.2.2.4 Motivasi dalam Islam.....	47
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	48
2.2.3.1 Pengertian kinerja Karyawan	48
2.2.3.2 Kriteria Kinerja	49
2.2.3.3 Indikator Kinerja.....	50
2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	51
2.2.3.5 Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	53
2.3 Hubungan Antar Variabel	54
2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	56
2.3 Model Konseptual	57
2.4 Hipotesis Penelitian.....	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
3.2 Lokasi Penelitian.....	60
3.3 Populasi dan Sampel	60
3.3.1 Populasi.....	60
3.3.2 Sampel	60
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.5 Data dan Jenis Data	61
3.5.1 Data Primer	61
3.5.2 Data Sekunder.....	61
3.6 Teknik Pengumpulan Data	62
3.6.1 Skala Pengukuran	63
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	64
3.7.1 Variabel Penelitian.....	64

3.8 Analisis Data	66
3.8.1 Uji Validitas.....	67
3.8.2 Uji Realibitas.....	67
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	68
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	68
3.8.3.2 Uji Linearitas	69
3.8.3.3 Uji Multikolonieritas.....	69
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	70
3.9 Analisis Jalur (<i>path Analysis</i>).....	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	72
4.1.1 Sejarah Perusahaan	72
4.1.2 Lokasi Perusahaan	73
4.1.3 Struktur Organisasi	73
4.1.4 Kegiatan Usaha.....	74
4.2 Deskripsi Responden.....	75
4.2.1 Distribusi Jenis Kelamin.....	75
4.2.2 Distribusi Usia	76
4.2.3 Distibusi Pendidikan Terakhir	76
4.2.4 Distribusi Lama Bekerja	77
4.3 Karakteristik Jawaban Responden.....	78
4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi.....	79
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	81
4.3.3 Deskripsi Jawaban responden Variabel Motivasi.....	84
4.4 Uji Validitas dan Normalitas	87
4.4.1 Hasil Uji Validitas	87
4.4.2 Uji Realibilitas Variabel Penelitian	89
4.5 Uji Asumsi Klasik	91
4.5.1 Uji Normalitas.....	91
4.5.2 Uji Linearitas	93
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94

4.5.4 Hasil Uji Multikolonearitas	95
4.6 Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	96
4.6.1 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maria Concept Indonesia.....	97
4.6.2 Hasil Uji Motivasi Memediasi dalam Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maria Concept Indonesia.	97
4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maria Concept Indonesia	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	64
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	73
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3 Distribusi Usia.....	74
Tabel 4.4 pendidikan terakhir.....	75
Tabel 4.5 Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.6 Kriteria interpretasi Skor.....	77
Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden variabel kompensasi.....	77
Tabel 4.8 Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan.....	80
Tabel 4.9 Deskripsi jawaban responden variabel motivasi kerja.....	82
Tabel 4.10 Hasil uji Validitas Instrumen.....	86
Tabel 4.11 Hasil uji Reabilitas.....	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas kompensasi.....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Motivasi.....	92
Tabel 4.15 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	93
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas.....	94
Tabel 4.17 Hasil Uji Kompensasi terhadap Kinerja.....	95
Tabel 4.18 Hasil Uji Motivasi terhadap Kinerja.....	96
Tabel 4.19 Kompensasi terhadap Kinerja	96
Tabel 4.20 Hasil Analisis Jalur Path (<i>path Analysis</i>).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 4.1 kolmogorof -Simirnov.....	72
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	90
Gambar 4.3 Diagram Jalur.....	97

ABSTRAK

Rapi Sonanda. 17510075.2021. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Maria Concept Indonesia.”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja karyawan, Intervening, Motivasi

Sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik berupa kinerja yang optimal. Maka dari itu setiap perusahaan memiliki kriteria-kriteria yang harus dimiliki setiap karyawan. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan harus ada imbalan atau kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat memotivasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Maria Concept Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan uji kompensasi (X) secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja (Z) kerja terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan hasil positif atau diterima mediasi motivasi kerja atas hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bahwa dapat diartikan kompensasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

ABSTRACT

Rapi Sonanda. 17510075.2021. THESIS. Title: “The effect of compensation on employee performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Maria Concept Indonesia.”

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc., MM

Keywords : Influence, Compensation, Performance, Intervening, Motivation

Human resources or employees owned by the company certainly affect employee performance. Good quality human resources will have a good impact in the form of optimal performance. Therefore every company has criteria that every employee must have. However, in an effort to improve the company's performance there must be a reward or compensation given. Providing fair and appropriate compensation can motivate employees.

This research was conducted at PT. Maria Concept Indonesia. The sample used was 55 respondents, with a saturated sampling technique (census). Analysis of the data used is a path analysis model.

The results of this study indicate that compensation (X) has an effect on employee performance (Y). While the compensation test (X) is indirectly mediated by work motivation (Z) on employee performance (Y) gives positive results or is accepted as mediation of work motivation on the relationship of compensation to employee performance. That means that compensation can have a positive and significant impact on employee performance variables with work motivation as a mediation.

نبذة مختصرة

تأثير التعويض على أداء الموظف مع تحفيز العمل كمتغير تدخل في

pt maria concept indonesia

المشرف: د. فيفين ماهراني اكواتي. ، ماجستير

الكلمات المفتاحية: التأثير ، التعويض ، أداء الموظف ، التدخل ، الدافعتوثر الموارد البشرية أو الموظفين المملوكين للشركة بالتأكد على أداء الموظفين. الموارد البشرية ذات الجودة العالية سيكون لها تأثير جيد في شكل الأداء الأمثل. لذلك كل شركة لديها معايير يجب أن يكون لدى كل موظف. ومع ذلك ، في محاولة لتحسين أداء الشركة ، يجب تقديم مكافأة أو تعويض. يمكن أن يؤدي تقديم تعويض عادل ومناسب إلى تحفيز الموظفين .

تم إجراء هذا البحث في PT. ماريا كونسبت اندونيسيا. كانت العينة المستخدمة 55 مستجيباً ، باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة (التعداد). تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعويض (X) له تأثير على أداء الموظف (Y). في حين أن اختبار التعويض (X) يتم التوسط فيه بشكل غير مباشر من خلال دافع العمل (Z) على أداء الموظف (Y) يعطي نتائج إيجابية أو يتم قبوله كوسيط لتحفيز العمل على علاقة التعويض بأداء الموظف. هذا يعني أن التعويض يمكن أن يكون له تأثير إيجابي وهام على متغيرات أداء الموظف مع تحفيز العمل كوسيط.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan. Pada keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Priyono, 2010:9) Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang sebuah peranan yang sangat penting. Tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya sehingga mampu mendapatkan *output* optimal. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, karena kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Menurut Nurlaila (2010:71), *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Dengan Kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Namun kinerja karyawan didalam suatu

organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Untuk itu, sudah sewajarnya jika perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka lakukan (Handoko, 2004:155). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh

potensinya untuk bekerja. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (luthans,2006:92).

Sedangkan Menurut (Purwanto, 2006:72) motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Ditambah lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Samudra, Rahardjo dan Mukzam (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi

financial terhadap kinerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra Perdamean Nauli (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi mampu meningkatkan disiplin karyawan yaitu mampu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berbeda yang dilakukan oleh Mokhamad Yanuar Pradita (2017) tentang kompensasi menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Aromega (2019) tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Shanty (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi karyawan tidak berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja tidak dipengaruhi oleh kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka mendapatkan pekerjaan. Menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negative signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi dilihat dari hasil bekerja setiap karyawannya.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya

Penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2020) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2015) tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Fidella (2014) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan motivasi yang tinggi maka seseorang akan menghasilkan kinerja lebih baik.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) tentang motivasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi tidak sepenuhnya

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat.

Berdasarkan *gap research* tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan PT. Maria Concept Indonesia, Malang, karena PT Maria Concept Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu dan sandal yang menasar pasar Italy. Dengan mengusung brand Oasi, PT Maria Concept Indonesia mengedepankan mutu dan kualitas dalam proses pembuatannya.

Dilansir berdasarkan hasil wawancara bagian HRD mengemukakan bahwa yang menyebabkan permasalahan motivasi karyawan pada PT. Maria Concept Indonesia adalah dengan semakin menurunnya motivasi yang dikarenakan beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Misalnya, pemberian fasilitas, insentif, dan lain sebagainya. Yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Seperti halnya karyawan yang mendapatkan insentif jika karyawan tersebut mampu mengerjakan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini nampak Sebagian karyawan merasa tidak mendapatkan insentif yang cukup. Ketika seseorang merasa merasakan kompensasi yang pantas dengan pekerjaannya akan berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan menjadi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, menurut bapak Handoko selaku kepala HRD PT. Maria Concept Indonesia, masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik

dalam bekerja atau kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Maka dengan itu pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Oleh karena itu, menarik untuk diteliti dengan judul **“Analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Maria Concept Indonesia Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maria Concept Indonesia Cabang Malang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi pada PT. Maria Concept Indonesia Cabang Malang?

1.3 Tujuan

1. Untuk Menguji dan Menganalisi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maria Concept Indonesia Cabang Malang

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada PT. Maria Concept Indonesia Cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi khususnya PT. Maria Concept Indonesia , penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Bagi peneliti, Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat member kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.
3. Output penelitian ini berupa artikel ilmiah yang akan dipublikasikan pada jurnal ilmiah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh anatar pengaruh antar variable dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mokhamad Yanuar Pradita (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang”, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pemasar di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang berjumlah 170 orang tenaga pemasar, yang terdiri dari 136 tenaga pemasar mikro dan 34 tenaga pemasar ritel. Sampel yang diambil dalam penelitian sejumlah 136 tenaga pemasar mikro. Alasan pemilihan sampel dari tenaga pemasar mikro karena kontribusi kinerja keuangan mikro pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang lebih besar dari pada kinerja keuangan ritel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program AMOS versi 22.0 untuk

menganalisis hubungan kausalitas dalam model struktural yang diusulkan dan untuk menganalisis mediasi menggunakan uji tes Sobel (Sobel Test).

Kurniawan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”. Penarikan sampel dilakukan berdasarkan teknik sensus, karena mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian, dengan jumlah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh yang berjumlah 128 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh, sesuai dengan variabel yang diteliti.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa, 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh. 2. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. 4. Motivasi kerja menjadi partial mediator bagi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Ali Wairooy (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar”. Dalam penelitian ini

menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 49 eksemplar dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 49 eksemplar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief,dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)”, Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh dan ditetapkan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Metode Analisa data yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 20.0, dengan menggunakan variabel kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y). dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat sebesar 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti

pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

Nasrina Nina Mariana (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian non-eksperimen eksploratif yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional, dengan jumlah sampel seluruh pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sampel 50 responden menggunakan metode sensus. pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda. Dengan menggunakan variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.

Rini dan Suhendri (2019) yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas jaya utama”, dapat disimpulkan berdasarkan penelitian ini dengan menggunakan analisis linier berganda, memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif

variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja, Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”, berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”, dengan menggunakan variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kepuasan kerja (X3), terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Muhammad Zakki (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya”, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh dan menghasilkan responden yang merupakan karyawan Hotel Mukmin Mandiri, Perak Timur Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 21.0. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji F didapatkan hasil bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Surabaya. Dalam Pengaruh Dominan, diketahui bahwa kompensasi X2 memiliki nilai thitung sebesar 2.488 dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan Hotel Mukmin Mandiri Surabaya. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan, jika tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka kinerjanya tidak bisa maksimal.

Sammy Firwish dan Suhardi (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa”. Dalam penelitian ini populasi yang di ambil adalah

karyawan yang bekerja di PT Graha Dwi Perkasa dengan teknik pengambilan sampling jenuh dimana semua populasi akan di jadikan sebagai sampel. Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner, dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Graha Dwi Perkasa. Adapun hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa 1. Dari hasil uji hipotesis (H_1), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar $5,826 > t$ tabel $1,65870$ dan nilai memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa. Dari hasil uji hipotesis (H_3), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari kompensasi sebesar $3,203 > t$ tabel $1,65870$ dan nilai memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.

Sari,dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini bahwa; 1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, 2. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan, 4. Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alfian dan Junita Astramia (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan”, dimana Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan, yang mana keseluruhan karyawannya berjumlah 80 orang. Adapun hasil dari penelitian ini sebagai berikut; 1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 1 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. 2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 2 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. 3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 3 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan tidak begitu signifikan karena dapat

dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,425 > \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$.

Nabilaha,dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember”. Variabel yang diteliti adalah GayaKepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dan sobel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember, Kemudian terdapat pengaruh langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember.

Azhar,dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien

Determinasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Shofi'unnafi (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan melibatkan sampel sebanyak 120 karyawan dan supervisor di PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa program pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis. Selain itu, motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan produktif.

Muhammad Gandung dan Suwanto (2020) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan variabel independen kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; dan Kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sugiono dan Jamaluddin Al-Afgani (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan korelasi. Dalam penelitian ini, jenis data yang disajikan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung di lapangan. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada koresponden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Dalam penelitian ini, data primer yaitu jawaban kuesioner dari koresponden sedangkan data sekunder yaitu data profil dan kondisi PT. Wibee Indoedu Nusantara. Metode yang digunakan adalah analisis-deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara.

Syah,dkk(2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin’, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan sampel sampling jenuh dalam penelitian berjumlah 20 orang pegawai. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan tools analysis SPSS. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20, menggunakan uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.003 Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ; bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.003 pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja; $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.003 terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja; serta $F_{hitung} > F_{tabel}$ 4,883 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, dengan besaran koefisien determinasi 77.5% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan penelitian bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan.

Rizal,dkk (2021 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya” Penelitian menggunakan metode survei konfirmatori dengan pendekatan kuantitatif, populasi 220 karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Kota Palembang, 142 diambil sebagai

sampel penelitian menggunakan rumus sloven, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi dan observasi. Pengolahan data menggunakan tools analisis spss version 23. Waktu penelitian adalah sejak november 2019 sampai dengan Januari 2020. Hasil Output data diolah dengan SPSS, bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t \text{ table } 7,552 > t \text{ hitung } 2,003$ koefisien regresi sebesar 0,538; bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t \text{ table } 5,949 > t \text{ hitung } 2,003$ koefisien regresi 0,450; bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t \text{ table } 7,667 > t \text{ hitung } 2,003$ koefisien regresi sebesar 0,545.

Morando, dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Karawang.” Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, sedangkan metode penelitian menggunakan simple random sampling untuk teknik pengambilan sampelnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 2,832 dan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X2) adalah 6,167. Dari kedua t_{hitung} tersebut menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,65882. Demikian juga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Xyz Karawang. Sedangkan dari hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $55,860 > 3,08$ atau tingkat signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan

kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Xyz Karawang dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi 51,1% terhadap Kinerja Karyawan di PT Xyz Karawang, sisanya sebesar 48,9% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya hasil-hasil pada penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N O	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Mokhamad Yanuar Pradita (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang	Variabel Devenden: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Gaya Kepemimpinan • Karakteristik tenaga pemasar Variable Independen <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kinerja	1) Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 3) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 4) Kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja 5) Motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. 6) Motivasi kerja memediasi antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja

2	Afriadie Kurniawan, Mukhlis Yunus dan M. Shabri Abd. Majid (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh	Variable Devenden: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Pengembangan karir Variable Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kinerja	Pengembangan karir mempengaruhi motivasi dan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dimana pengaruhnya adalah secara signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki peran sebagai mediasi parsial (Partially Mediated) antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.
3	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Kompensasi Variable Independen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan

		Makassar		signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
4	Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati dan Siti Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi kerja Variable Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat sebesar 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan,

				kehadiran, kepemimpinan, dan minat.
5	Nasrina Nina Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng	Variable Devenden: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kompetensi • Motivasi Variable Independen Kinerja	variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. secara berurut adalah 0.176, 0.266 dan 0.520. jadi bisa terlihat bahwa variabel X3 yaitu variabel motivasi adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng (Y).
6	Rini dan Suhendri (2019)	pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Tunas jaya utama	Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Variabel Independen: Kinerja karyawan	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta

				Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
7	Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Variabel Independen: Kinerja karyawan	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
8	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kepuasan kerja Variable Independen: Kinerja karyawan	bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
9	Muhammad Zakki (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja,	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Kompensasi 	kompensasi merupakan faktor utama

		Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Variable Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	dalam kualitas kinerja karyawan. Jika tidak memiliki perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang baik, adil, dan sesuai dengan job descripton masing-masing karyawan, maka kinerjanya tidak bisa maksimal dan pelayanan yang diberikan baik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, maupun customer atau rekan kerja lainnya tidak dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu, perusahaan perlu membuat system kompensasi yang tepat dalam rangka menjaga kinerja karyawan agar tetap produktif.
10	Sammy Firwish dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa	Variable dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin • Kompensasi Variable independen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa t hitung dari motivasi (x1), Disiplin (x2) dan Kompensasi (x3) memiliki

				pengaruh signifikan antara terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.
11	Abu Sari, Fakhry Zamzam dan Harun Syamsudin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Kompensasi • Motivasi Variable Independen: Kinerja karyawan	(1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Alfian dan Junita Astramia (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Med	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Komitmen Organisasional Variabel Independen: Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian bahwa variabel kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System berpengaruh signifikan sedangkan pengaruh

				komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia tidak begitu signifikan
13	Sayu Titah Nabilaha, Tamriatin Hidayahb dan Nely Supeni (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kompensasi • Motivasi Variable Independen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia cabang Jember
14	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kompensasi Variable Independen: Kepuasan Kerja Karyawan	Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi

				kontribusi terhadap kepuasan kerja.
15	Shofi'unnafi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Motivasi Variable Independen: Kinerja Karyawan	motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan produktif
16	Muhammad Gandung dan Suwanto (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Gaya Kepemimpinan Variable Independen: Kinerja karyawan	Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja menunjukkan diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya
17	Edi Sugiono, Sugito Efendi dan Jamaluddin Al-Afgani (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kompetensi • Kompensasi Variable Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • Kepuasan Kerja 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		Melalui kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta		melalui kepuasan kerja, Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; dan Kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
18	Bahrial Syah, Luis Marnisah, dan Fakhry Zamzam (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kpu Pegawai Kabupaten Banyuasin	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi • Kompensasi • Motivasi Variabel Independen: Kinerja Pegawai	Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan Strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Banyuasin dapat dilakukan dengan meningkatkan terlebih dahulu motivasi pegawai untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang luas dalam mendukung

19	Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan LuisMarnisah (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya	Variable Devenden: <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • Kompensasi • Kompetensi Variable Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai 	(1) Kompensasi kepada karyawan berupa fasilitas cukup dalam menjalankan tugas, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui dukungan pimpinan untuk pengembangan karyawan, (2) Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh kepada peningkatan kinerja
20	Kevin Fewa Morando, Edi Suswardji Nugroho dan Solehudin (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Karawang	Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Menyatakan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Xyz Karawang dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi 51,1% terhadap Kinerja Karyawan di PT Xyz Karawang

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut (Hasibuan, 2000:117) kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbenluk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan Menurut (Dessler, 1998:89) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Menurut (Nawawi, 2001:316) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggaben, 2002:76).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak adil maka mereka akan kecewa dan meninggalkan perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dan kompensasi merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10).

2.2.1.2 Tujuan Kompensasi

Soetiriso (2006:188) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1.3 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan

kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting

supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. *Biaya Hidup/Living Cost*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

2.2.1.5 Jenis Kompensasi

Menurut Melayu Marsinah (2019:117) jenis-jenis kompensasi dapat berupa:

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa nontunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah/gaji yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Komponen kompensasi langsung yaitu :

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan
serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan
berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati sebelumnya untuk
membayanya.
- c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

2. Kompensasi tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/ manfaatlainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah progam pemberian penghargaan/ imbalan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain. Komponen kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan.

Tunjangan adalah pembayaran (*Paymen*) dan jasa yang dilindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar

semua atau sebagian dari tunjangan Arifin (2019: 91). Adapun tunjangan yang diberikan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang adalah seperti Tunjangan keluarga (istri dan anak), Tunjangan perusahaan, Tunjangan pangan, Tunjangan jabatan, Tunjangan perbaikan penghasilan, Tunjangan hari raya. Seperti dalam bukunya Arifin (2019:91) kompensasi finansial tidak langsung yang disebut dengan tunjangan dan fasilitas.

2.2.1.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian. Sebagaimana arti karyawan Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan

sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Seperti firman Allah dalam ayat dibawah ini:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah 9:105)

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Dalam hal waktu pembayaran imbalan atau kompensasi, Islam mengatur bahwa kompensasi pekerja harus segera mungkin dibayarkan (tunai), sebagaimana hadits Nabi SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه والطبراني)

Artiny; Dari Abdillah bin Umar, Rosulullah SAW bersabda, ‘Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya’(HR. Ibnu Majah dan Thabrani)

Hadis ini menjelaskan tentang memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yaitu hendaknya kita memberikan kompensasi kepadanya sebelum keringatnya mengering. Atau dengan kata lain, kita harus membayar kompensasi bila kerjanya telah selesai.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Teori Motivasi

Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2006:85) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dalam ilmu manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikenal beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain: Jenjang kebutuhan menurut Abraham Maslow (AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:92) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan

manusia sebagai berikut: Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan/penghargaan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Menurut Sopiah (2008:169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang-orang itu berbeda-beda, selain itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga beragam. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengidentifikasi dan kebutuhan setiap karyawan sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi.

2.2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunga (2009:61), diantaranya:

1. Prinsip partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya
3. Prinsip mengakui andil bawahan Prinsip mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan akan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja (alex, 1980) dalam (sigit,2010) antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Pembinaan insentif yang terarah
- c. Memperhatikan kebutuhan rohani
- d. Menciptakan suasana santai
- e. Harga diri perlu mendapatka perhatian
- f. Beri kesempatan mereka untuk maju
- g. Rasa aman menghadapi menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- i. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- j. Fasilitas yang menyenangkan.

Mathis & Jakson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun terdapat pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:59) yaitu:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

Dari kedua faktor tersebut, faktor kemampuan yang dimaksud yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan dimana karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang tinggi, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai secara optimal. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama perusahaan, dan target kerja yang akan dicapai.

2.2.2.4 Motivasi dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa

paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Rad:11 yaitu:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia (QS. Ar-Rad:11).

Adapun maksud dari ayat diatas adalah ternyata motivasi yang paling paling kuat adalah dari diri seseorang. Karena motivasi sendiri sangat berpengaruh kepada diri seseorang itu sendiri. Artinya ketika seseorang memiliki motivasi maka kemampuan dan pengetahuan akan lebih besar dan lebih baik.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2001:45) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu

pada pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:378).

Menurut Harsuko (2011:213), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2.3.2 Kriteria Kinerja

Menurut Harsuko (2011:210) bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai semasa proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, (2014: 145). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdullah (2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam pandangan lain Moeheriono (2012: 108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang ditemukan oleh Dharma (2004:24) bahwa hampir sama pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi di data ini adalah yang paling umum.

2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yang akan mempengaruhi pencapaian kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu :

a. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat

bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

2.2.3.5 Kinerja Menurut Perspektif Islam

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abd Allah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Robbal „Alamin. Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, piker, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (khairu ummah). Selain itu bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif , baik untuk pribadi ataupun orang lain (dengan menerima gaji), Muhammad Djakfar (2012: 94-95).

Yusuf Qardlawi (1997: 153) Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh

karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki Tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib Dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah: 105).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Hartatik (2014:242) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam melakukan tugas organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2002:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu Kasenda (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $>$. Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< .$ Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja sangat kuat.

Menurut Maringka, dkk (2017) Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Arifudin (2019) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Global hasil dari penelitian tersebut Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

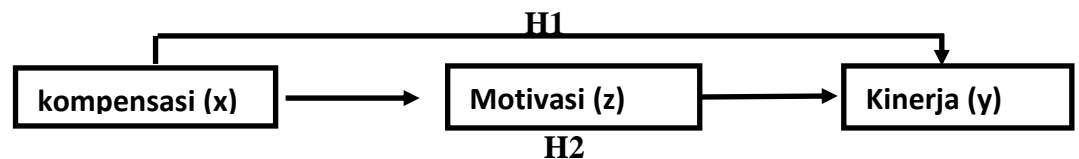
2.3.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Malayun S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Andriana (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile) hasil dari penelitian ini Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Iskandar Indah Printing Surakarta melalui motivasi. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien regresi (b2) bernilai positif sebesar 0,432, nilai $t_{hitung} = 3,009$ serta $sig = 0,003$.

2.3 Model Konseptual

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis Penelitian

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*, yaitu jenis Penelitian yang menenknkan pada pengujian teroi-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistic.. Alat ukur penelitian ini berupa kuisuner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *exlanatory*.

Menurut Supriyanto dan Mashuri (2010:116) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antar variable yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar dua variable, untuk mengetahui apakah suatu variable berasosiasi ataukah tidak dengan variable lainnya, atau apakah variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya. Dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Maria Concept Indonesia dengan motivasi sebagai variabel Intervening.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Maria Concept Indonesia Jl. Tirto Mulyo No. 81 D, Malang 65144

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maria Concept Indonesia yang berjumlah 55 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif atau mewakili (Sugiyono, 2017:62). Pendapat lain menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Bila populasi besar dan tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 55 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel,

sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013:181).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Populasi yang berada di PT. Maria Concept Indonesia terdapat 55 karyawan dengan berbagai tingkatan, sehingga sampel yang diambil yaitu 55 karyawan karena peneliti menggunakan sampel jenuh.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan PT. Maria Concept Indonesia.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Hasan (2002:85) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil PT. Maria Concept Indonesia, visi, misi, tujuan pendirian serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013: 56).

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh objek peneliti (Arikunto, 2010:199). Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada PT. Maria Concept Indonesia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:202). Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, Sarjono dan Juliani dalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 43).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain, Supriyanto dan Maharani, (2013: 59).

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Suprianto dan Maharani (2013: 29).

3.7.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Dependent variable atau variabel terpengaruh atau variabel tergantung adalah variabel yang tercakup di dalam hipotesis penelitian, yang keragamannya (variabilitasnya) ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel lainnya, Supriyanto dan Maharani (2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Kompensasi (X1).

2. Variabel Independen

Independent variable disebut juga variabel bebas atau variabel penjelas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh (Supriantodan Maharani 2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kinerja (Y).

3. Variabel Intervening

Variabel interveing adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Sifat: sebagai penghubung (jembatan) antara variabel penjelas dengan variabel tergantung. Jenis: partial meditation atau complete meditation, Supriantodan Maharani (2013: 30). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi (Hasibuan, 2013) (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Gaji yang diterima sesuai harapan 2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha 3. Pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 4. Bonus yang diberikan sebanding dengan kerja lembur 5. Tunjangan yang diterima sesuai harapan 6. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan 7. Besarnya jaminan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan 8. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan
Kinerja (Dharma, 2004) (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	1. Antusias dalam melaksanakan pekerjaan 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah 4. Terampil dalam pekerjaan sesuai tugas dan fungsi 5. Menyelesaikan tugas-tugas 6. Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah

		7. Ketelitian 8. Mengikuti prosedur perusahaan
Motivasi (Mangkunegara, 2001)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan 2. Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan 3. Merasa tidak terancam PHK 4. Hubungan antar pegawai berjalan dengan baik 5. Hubungan antara pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik 6. Penghargaan dalam pekerjaan 7. Pimpinan selalu memberikan dorongan semangat 8. Mendapatkan pengakuan dan penghargaan 9. Perusahaan peduli atas prestasi kerja 10. Kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

3.8 Analisis Data

Ridwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 74) mengemukakan bahwa *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

3.8.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi Product Moment Pearson, yaitu: Singarimbun dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249)

$$r = \frac{N.(\sum xy) - (\sum x).(\sum y)}{\sqrt{N. \sum x^2 - (\sum x)^2} . \sqrt{N. \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi product moment

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir denganskor total bila korelasi di atas $r = 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah $0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.8.2 Uji Realibitas

Reliabilitas menunjukan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto dalam Supriyanto dan machfudz

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma t^2}$$

(2010: 250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σb^2 = Jumlah varian butir

t^2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak.

Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov, Sugiyono(2013). Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a. Bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- b. Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antara variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan curve estimation dan deviation from linearity.

Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai $\text{sig } f > 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara kedua dengan melihat nilai $\text{sig } f$ pada deviation from linearity, jika sig pada deviation from linearity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada deviation from linearity $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier, Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013).

3.8.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, yang kemudian akan diukur tingkat keeratan pengaruh antar variabel bebas melalui

koefisien korelasi (r). Dengan ketentuan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi (r) antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Dapat juga dengan cara membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan (*varian Inflation factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan, bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 sehingga apabila nilai toleransi $>0,01$ maka tidak terjadi multikolenieritas dan untuk nilai VIF kurang dari 10 sehingga nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolenieritas Sunyoto, (2011:152

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi, dimana prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas, dalam pengujian ini menggunakan uji glejser dengan meregresi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) jika nilai signifikasi antara variabel independent dengan absolut residual $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, Priyatno (2010:67).

3.8 Analisis Jalur (*path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap

Variabel terikat (endogen). Koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score), Ridwan dan Kuncoro dalam (supriyanto dan maharani,2013).

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (path Analysis). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani,2013:74).

Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap Variabel terikat (Supriyanto dan Maharani,2013:74)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Maria Concept Indonesia didirikan pada tahun 2009. Berawal dari Home industri perusahaan ini terus berkembang. Seiring berjalan waktu dua tahun setelah didirikan perusahaan ini berubah menjadi CV. Hingga ditahun 2019 menjadi PT Maria Concept Indonesia. PT Maria Concept Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu dan sandal yang menyasar pasar Italy. Dengan mengusung brand Oasi, PT Maria Concept Indonesia mengedepankan mutu dan kualitas dalam proses pembuatannya.

PT Maria Concept Indonesia merupakan satu-satunya pabrik sepatu italy di malang. Dengan alat dan bahan yang sudah terstandarisasi membuat brand Oasi dikenal luas di daratan eropa khususnya Italy. Alat yang digunakannya pun tergolong canggih serta bahan kulit yang sudah terstandarisasi. kualitas sepatu dan sandal yang diproduksi tergolong premium. Tentunya dengan alat dan bahan yang sudah terstandarisasi membuat brand Oasi dikenal luas di daratan eropa khususnya Italy. Dan merupakan satu-satunya pabrik sepatu Italy di Malang. (*Sumber : HRD PT. Maria Concept Indonesia*)

4.1.2 Lokasi Perusahaan

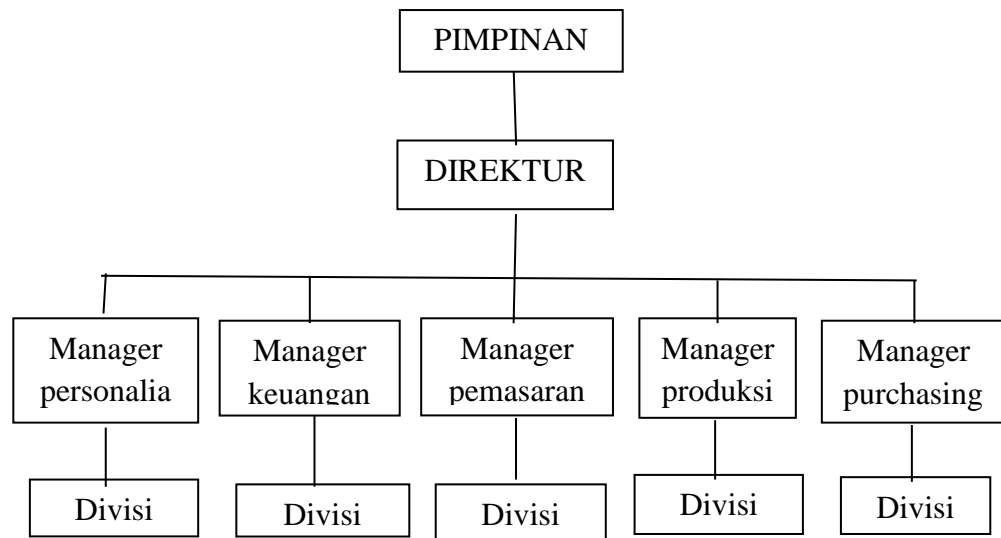
Adapun lokasi perusahaan ini lokasi yang dijadikan tempat produksi adalah PT. Maria Concept Indonesia Jl. Tirta Mulyo No. 81 D, Malang 65144. (*Sumber : HRD PT. Maria Concept Indonesia*)

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Maria Concept Indonesia disusun berdasarkan pada masing-masing bagian agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat saling mendukung dan bekerja sama mencapai tujuan bersama. Adapun visi dan misi dari PT. Maria Concept Indonesia,

1). Visi : menjadi perusahaan berkelas dan profesional dan berkelanjutan melalui investasi pada manusia dan pabrik yang canggih.

2). Misi: senantiasa bekerja untuk menciptakan produk unggulan, melakukan investasi pada manusia demi masa depan lebih baik dan menerapkan tata kelola lingkungan yang baik. (*Sumber: HRD PT. Maria Concept Indonesia*).

Gambar 4.1**Struktur Organisasi PT. Maria Concept Indonesia**

Sumber : HRD PT. Maria Concept Indonesia

4.1.4 Kegiatan Usaha

PT Maria Concept Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu dan sandal yang menyasar pasar Italy. Dengan mengusung brand Oasi, PT Maria Concept Indonesia mengedepankan mutu dan kualitas dalam proses pembuatannya.

Ada tiga jenis produk sepatu yang diproduksi yakni sneakers, formal, dan casual. Tak hanya memproduksi sepatu, Oasi juga mengeluarkan sepatu sandal untuk wanita. Model serta bahan yang pastinya akan membuat konsumen memilih produk Oasi untuk digunakan dalam segala aktivitas sehari-hari. Produk mereka memang khusus untuk pasar Italy dengan kualitas yang sudah terjamin. *(Sumber : HRD PT. Maria Concept Indonesia).*

4.2 Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Deskripsi Responden
Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0

Sumber Data Diolah 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa Hasil perhitungan SPSS menunjukkan distribusi frekuensi dari seluruh responden yang berjumlah 55. Pendistribusian secara merata terhadap klarifikasi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja bisa dilihat dalam tabel diatas.

4.2.1 Distribusi Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah	Valid persen
Pria	33	60%
Wanita	22	40%
Total	55	100%

Sumber Data Diolah 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa Hasil distribusi mengenai jenis kelamin dari keseluruhan 55 responden ialah sebagai berikut. 1. Jenis kelamin pria memiliki jumlah sebesar 33 (60%) dari jumlah 55 (100%) responden. 2. Jenis kelamin wanita memiliki jumlah sebesar 22 (40%) dari jumlah 55 (100%) responden. Bisa ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden laki-laki menempati posisi terbanyak sebesar 60% dari pada responden wanita yang hanya memiliki frekuensi 40%.

4.2.2 Distribusi Usia

Tabel 4.3
Usia

Kategori usia	Jumlah	Valid persen
18-25 Tahun	31	56,4%
26-35 Tahun	14	25,5%
>36 Tahun	10	18,2%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa Hasil distribusi frekuensi untuk klasifikasi usia dari seluruh responden menunjukkan 1. Usia 18-25 tahun berjumlah 31 (56%) responden dari total 55 (100%). 2. Usia 26-35 tahun menunjukkan total 14 (25,5%) responden dari total 55 (100%) keseluruhan responden. 3. Usia > 36 tahun berjumlah 10 (18,2%) dari jumlah 77 (100%) keseluruhan responden. Sehingga dapat disimpulkan kategori bahwa kategori usia 18-25 tahun menempati posisi terbanyak dalam jumlah responden. Sedangkan dalam responden usia >36 tahun menempati urutan terkecil dari jumlah keseluruhan responden.

4.2.3 Distribusi Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

Kategori jenis pendidikan	Jumlah	Valid persen
SMP	2	3,6%
SMA/SMK	34	61,8%
Diploma	4	7,3%
Sarjana	15	27,3%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Hasil tabulasi dari distribusi frekuensi untuk kategori pendidikan terakhir ialah sebagai berikut : 1. Untuk responden

yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 2 (3,6%) responden dari total 55 (100%) responden. 2. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 34 (61,8%) responden dari total 55 (100%) responden. 3. Untuk responden pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 (7,3%) responden dari total 55 (100%) responden. 4. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Sarjana berjumlah 14 (27,3%) responden dari total 55 (100%) responden. Bisa disimpulkan bahwasanya yakni responden yang berpendidikan SMA/SMK menempati posisi terbanyak, yakni frekuensi 61,8%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP dan Diploma menempati posisi terkecil dengan masing-masing 3,6 % dan 7,3%.

4.2.4 Distribusi Lama Bekerja

Tabel 4.5

Lama Bekerja

Kategori	Jumlah	Valid persen
Dibawah 1 Tahun	11	20%
1-5 Tahun	30	54,5%
6-10 Tahun	14	25,5%
> 10 Tahun	-	0,0%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa Hasil tabulasi dari distribusi frekuensi untuk kategori lama bekerja ialah sebagai berikut : 1. Untuk responden yang lama bekerja < 1 Tahun berjumlah 11 (20%) responden dari total 55 (100%) responden. 2. Untuk responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 30 (54,5%) dari total 55 (100%) responden. 3. Untuk responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 14 (25,5%) dari total 55 (100%) responden. Untuk responden dengan lama bekerja >10

Tahun berjumlah 0 (0,0%) dari total 55 (100) responden. Bisa disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun menempati posisi terbanyak, yakni frekuensi 54,5 %. Sedangkan responden dengan lama bekerja kurang dari 1 Tahun menempati posisi terkecil dengan frekuensi 20%.

4.3 Karakteristik Jawaban Responden

Gambaran distribusi Variabel bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Ridwan dan Kuncoro (2007:43) memberikan dasar interpretasi skor yang dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Kriteria Interpretasi skor

No	Nilai rata Skor	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81-2,60	Tidak Baik
3	2,61-3,40	Netral
4	3,41-4,20	Baik
5	4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2007:43)

4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi

Tabel 4.7
Deskripsi jawaban responden variabel Kompensasi (X)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	0	0,00	3	5,45	12	21,82	21	38,18	19	34,55	55	4,02
X.2	0	0,00	2	3,64	10	18,18	23	41,82	20	36,36	55	4,11
X.3	0	0,00	1	1,82	11	20,00	24	43,64	19	34,55	55	4,11
X.4	0	0,00	3	5,45	11	20,00	20	40,00	19	34,55	55	4,04
X.5	0	0,00	2	3,64	10	18,18	24	43,64	19	34,55	55	4,09
X.6	0	0,00	2	3,64	9	16,36	25	45,45	19	34,55	55	4,11
X.7	0	0,00	3	5,45	9	16,36	25	45,45	18	32,73	55	4,05
X.8	0	0,00	1	1,82	10	18,18	24	43,64	20	36,36	55	4,15

Sumber : Data diolah 2021

Pada item gaji yang diterima sesuai dengan harapan (X1), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau 5,4% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 21,8% netral, 21 orang atau 38,18% setuju dan 19 orang atau 34,55% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan harapan.

Pada item gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha (X2), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,64%) menjawab tidak setuju, 10 orang (18,88%) netral, 23 orang (41,82%)

setuju dan 20 orang (36,36%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha.

Pada item perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan (X3), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 11 orang (20,00%) netral, 24 orang (43,64%) setuju dan 19 orang (34,55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.

Pada item bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur (X4), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (5,45%) menjawab tidak setuju, 11 orang (20,00%) netral, 22 orang (40,00%) setuju dan 19 orang (34,55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur.

Pada item tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan (X5), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,64%) menjawab tidak setuju, 10 orang (18,18%) netral, 24 orang (43,64%) setuju dan 19 orang (34,55) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

Pada item puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan (X6), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,64%) menjawab tidak setuju, 9 orang (16,36%) netral, 25 orang

(45,45%) setuju dan 19 orang (34,55%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.

Pada item besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan (X7), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (5,45%) menjawab tidak setuju, 9 orang (16,36%) netral, 25 orang (45,45%) setuju dan 18 orang (32,73%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut disimpulkan besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.

Pada item perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan (X8), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 10 orang (18,18%) netral, 24 orang (43,64%) setuju dan 20 orang (36,36%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0,00	0	0,00	13	23,64	36	65,45	6	10,91	55	3,87
Y.2	0	0,00	1	1,82	10	18,18	36	65,45	8	14,55	55	3,93
Y.3	0	0,00	2	3,64	11	20,00	31	56,36	11	20,00	55	3,93
Y.4	0	0,00	2	3,64	11	20,00	34	61,82	8	14,55	55	3,87
Y.5	0	0,00	0	0,00	11	20,00	30	54,55	14	25,45	55	4,05
Y.6	0	0,00	1	1,82	15	27,27	25	45,45	14	25,45	55	3,95
Y.7	0	0,00	0	0,00	6	10,91	31	56,36	18	32,73	55	4,22

Sumber : Data Diolah 2021

Pada item memiliki antusias tinggi melaksanakan pekerjaan (Y1), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 0% (tidak ada) menjawab tidak setuju, 13 orang (23,64%) netral, 36 orang (65,45%) setuju dan 6 orang (10,91%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik

Pada item selalu menyelesaikan tugas tepat waktu (Y2), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 10 orang (18,18%) netral, 36 orang (65,45%) setuju dan 8 orang (14,55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu adalah baik.

Pada item menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi (Y3), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,64%) menjawab tidak setuju, 11 orang (20,00%) netral, 31 orang (56,36%) setuju dan 11 orang (20,00%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa menemukan temuan baru menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi adalah baik.

Pada item terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi (Y4), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,664%) menjawab tidak setuju, 11 orang (20,00%) netral, 34 orang (61,82%) setuju dan 8 orang (14,55%) menjawab sangat

setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi adalah baik.

Pada item selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan (Y5), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0% (tidak ada) menjawab tidak setuju, 11 orang (20,00%) netral, 30 orang (54,55%) setuju dan 14 orang (25,45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan adalah baik.

Pada item menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi (Y6), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 15 orang (22,27%) netral, 25 orang (45,45%) setuju dan 14 orang (25,45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa menyelesaikan pekerjaan adalah baik.

Pada item selalu mengikuti prosedur perusahaan (Y7), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 0% (tidak ada) menjawab tidak setuju, 6 orang (10,91%) netral, 31 orang (56,36%) setuju dan 18 orang (32,73%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa selalu mengikuti prosedur perusahaan adalah baik.

4.3.3 Deskripsi Jawaban responden Variabel Motivasi

Tabel 4.9
Deskripsi jawaban responden variabel Motivasi (Z)

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z.1	1	1,82	3	5,45	4	25,45	8	50,9	9	16,36	55	3,75
Z.2	1	1,82	4	7,27	5	27,27	5	45,45	0	18,18	55	3,71
Z.3	1	1,82	1	1,82	2	21,82	1	56,36	0	18,18	55	3,87
Z.4	1	1,82	4	7,27	0	18,18	9	52,73	1	20,00	55	3,82
Z.5	1	1,82	1	1,82	4	25,45	8	50,9	1	20,00	55	3,85
Z.6	1	1,82	2	3,64	6	29,09	5	45,45	1	20,00	55	3,78
Z.7	2	3,64	4	7,27	7	30,91	7	49,09	5	9,09	55	3,53
Z.8	0	0,00	3	5,45	7	30,91	7	49,09	8	14,55	55	3,73
Z.9	0	0,00	3	5,45	7	30,91	7	49,09	8	14,55	55	3,73
Z.10	0	0,00	3	5,45	9	34,55	6	42,27	7	12,73	55	3,67

Sumber: Data Diolah 2021

Pada item keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (Z1), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (5,45%) menjawab tidak setuju, 14 orang (25,45%) netral, 28 orang (25,45%) setuju dan 9 orang (16,36%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan adalah baik

Pada item situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan (Z2), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang

(7,27%) menjawab tidak setuju, 15 orang (27,27%) netral, 25 orang (45,45%) setuju dan 10 orang (18,18%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu adalah baik.

Pada item merasa tidak terancam kena PHK (Z3), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 12 orang (21,82%) netral, 31 orang (56,36%) setuju dan 10 orang (18,18%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa masalah yang terjadi diperusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi adalah baik.

Pada item hubungan antar pegawai terjalin dengan baik (Z4), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (7,27%) menjawab tidak setuju, 10 orang (18,18%) netral, 29 orang (52,73%) setuju dan 11 orang (20,20%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik adalah baik.

Pada item hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik (Z5), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,82%) menjawab tidak setuju, 14 orang (25,45%) netral, 28 orang (50,91%) setuju dan 11 orang (20,20%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik adalah baik.

Pada item penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras (Z6), sebanyak 1 orang (1,82%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (3,64%) menjawab tidak setuju, 16 orang (29,09%) netral, 25 orang (45,45%) setuju dan 11 orang (20,20%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras adalah baik.

Pada item pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja dengan baik (Z7), sebanyak 2 orang (3,64%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (7,27%) menjawab tidak setuju, 17 orang (30,91%) netral, 27 orang (49,09%) setuju dan 5 orang (9,09%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman teman kerja adalah baik.

Pada item pengakuan dan penghargaan dari teman teman kerja (Z8), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (5,45%) menjawab tidak setuju, 17 orang (30,91) netral, 27 orang (49,09%) setuju dan 8 orang (14,55) sangat setuju. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman teman kerja dengan baik adalah baik.

Pada item perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai (Z9), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (5,45%) tidak setuju, 17 orang (30,91%) netral, 27 orang (49,09%) setuju dan 8 orang (14,55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai adalah baik.

Pada item kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Z10), sebanyak 0% (tidak ada) menjawab sangat tidak setuju

4.4 Uji Validitas dan Normalitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, Khususnya yang menggunakan kuisioner dan memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X.1	0,855	0,266	Valid
	X.2	0,734	0,266	Valid
	X.3	0,697	0,266	Valid
	X.4	0,812	0,266	Valid
	X.5	0,801	0,266	Valid
	X.6	0,872	0,266	Valid
	X.7	0,807	0,266	Valid
	X.8	0,755	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,731	0,266	Valid
	Y.2	0,752	0,266	Valid
	Y.3	0,840	0,266	Valid
	Y.4	0,863	0,266	Valid
	Y.5	0,780	0,266	Valid
	Y.6	0,820	0,266	Valid
	Y.7	0,588	0,266	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,819	0,266	Valid
	Z.2	0,878	0,266	Valid
	Z.3	0,939	0,266	Valid
	Z.4	0,877	0,266	Valid
	Z.5	0,856	0,266	Valid
	Z.6	0,911	0,266	Valid
	Z.7	0,941	0,266	Valid
	Z.8	0,907	0,266	Valid
	Z.9	0,918	0,266	Valid
	Z.10	0,915	0,266	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan hasil keseluruhan r hitung tiap item variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,266 ($df=N-2$). Bisa disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) secara keseluruhan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil menunjukkan hasil keseluruhan r hitung tiap item

variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,266 ($df=N-2$). Bisa disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja motivasi kerja (Z) menunjukkan hasil menunjukkan hasil keseluruhan r hitung tiap item variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,266 ($df=N-2$). Hasil ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel motivasi (Z) secara keseluruhan adalah valid.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai $> r$ tabel sebesar 0,266 yang artinya seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.4.2 Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Uji realibilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Arikunto (2005) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Teknik pengujian realibilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien realibilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusan

apabila nilai koefisien realibilitas alpha lebih besar dari 0,06 maka variabel tersebut sudah reliabel

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

S	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
	Kompensasi (X)	0,915	0,60	Reliabel
	Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60	Reliabel
	Motivasi (Z)	0,972	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil analisa uji data reliabilitas diketahui bahwa item variabel kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,915. Nilai tersebut lebih besar dari standar reliability uji data uji data sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 item variabel kompensasi (X1) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa uji data reliability diatas diatas diketahui bahwa item variabel motivasi (Z) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,885. Nilai tersebut sudah memenuhi batas minimum untuk data dikatakan reliabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kkinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa diatas diketahui bahwa item variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,972. Hasil lebih besar dari batas suatu uji reliability sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 item variabel motivasi dinyatakan reliabel.

Semua hasil pengujian dari ketiga variabel (XYZ) diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$ dengan demikian hasil penelitian reliabel. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kestabilan dari data responden dari waktu ke waktu.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisi *path*. Setelah diadakan perhitungan melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menuji apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogro-Simirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Prosedur uji Kolmogrov-Simirnov dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika niali sig. (*p*-value) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah in:

Gambar 4.1**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00380160
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,573

Sumber : Data Diolah.2021

Tabel 4.12**Hasil Uji Normalitas**

Jumlah	Signifikasi	Keterangan
55	0,573	Terdistribusi normal

Sumber : Data Diolah.2021

Dari hasil diatas menunjukkan persamaan Unstandardized Residual nilai Kolmogrov-Smirnov, dapat diketahui pada kolom Asymp. Sign. (2-tailed) memiliki nilai 0,573 dan berarti berada diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Linearitas

Linearitas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memancar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y observasi

1. Uji liniaritas kinerja karyawan terhadap kompensasi

Tabel 4.13
Hasil Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	535,700	17	31,512	6,186	,000
		Linearity	477,294	1	477,294	93,695	,000
		Deviation from Linearity	58,406	16	3,650	,717	,760
	Within Groups		188,482	37	5,094		
	Total		724,182	54			

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan output tabulasi ANOVA tabel uji linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil Uji linieritas antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,760. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance > 0,05. Bisa disimpulkan nilai X1-Y adalah linier.

2. Uji linieritas kinerja terhadap motivasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	549,328	22	24,969	4,570	,000
		Linearity	362,087	1	362,087	66,265	,000
		Deviation from Linearity	187,241	21	8,916	1,632	,103
	Within Groups		174,854	32	5,464		
	Total		724,182	54			

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan output tabulasi ANOVA tabel uji linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil Uji linieritas antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,103. Nilai tersebut sudah memenuhi nilai tolerance $> 0,05$. Bisa disimpulkan uji linieritas Y-Z adalah linier.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105).

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,834	,913		2,010	,050
	Kompensasi	-,006	,038	-,032	-,167	,868
	Motivasi	,002	,026	,014	,071	,944

Sumber : Data Diolah 2021

Pada tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa terlihat nilai signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,866 dan motivasi (Z) sebesar 0,944. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sehingga asumsi persamaan regresi baik.

4.5.4 Hasil Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Data multikolonearitas dapat dilihat dengan cara melihat nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi dengan ketentuan apabila nilai tolerance masing-masing variabel independen

$\geq 0,10$ dan VIF masing-masing variabel ≤ 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,670	1,764		4,914	,000		
	Kompensasi	,429	,073	,618	5,903	,000	,525	1,904
	Motivasi	,137	,051	,281	2,685	,010	,525	1,904
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh bahwa nilai VIF kompensasi sebesar $1,904 < 10,00$ dan variabel motivasi sebesar $1,904 < 10,00$ dan nilai tolerance dari kompensasi sebesar $0,525 > 1,00$ dan motivasi $0,525 > 1,00$ maka data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (kompensasi ,motivasi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan software SPSS sebagai alat bantu dalam pengolahan

data, koefisien jalur yang diambil adalah *standarlized coefficient* (*beta*) pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapt ditampilkan sebagai berikut :

4.6.1 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

PT. Maria Concept Indonesia

Interpretasi dari output regresi antara pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Artinya bisa disimpulkan bahwa hasil uji regresi kompensasi (X1) terhadap (Y) adalah signifikan. Maka hipotesis diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17
Kompensasi terhadap kinerja

Uji Regresi	R square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	keterangan
X terhadap Y	0,701	0,618	0,000	Berpengaruh

4.6.2 Hasil Uji Motivasi Memediasi dalam Pengaruh Kompensasi

terhadap Kinerja Karyawan PT. Maria Concept Indonesia.

Berdasarkan tabel dibawah ini tingkat signifikansi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi memunculkan nilai signifikansi sebsar 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Tabel 18**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,670	1,764		4,914	,000
	Kompensasi	,429	,073	,618	5,903	,000
	Motivasi	,137	,051	,281	2,685	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diketahui antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,010. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Maka hipotesis diterima, yang artinya motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 19**Motivasi terhadap kinerja Karyawan**

Uji Regresi	R square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	keterangan
Z terhadap Y	0,701	0,281	0,010	Berpengaruh

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 20**Hasil Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)**

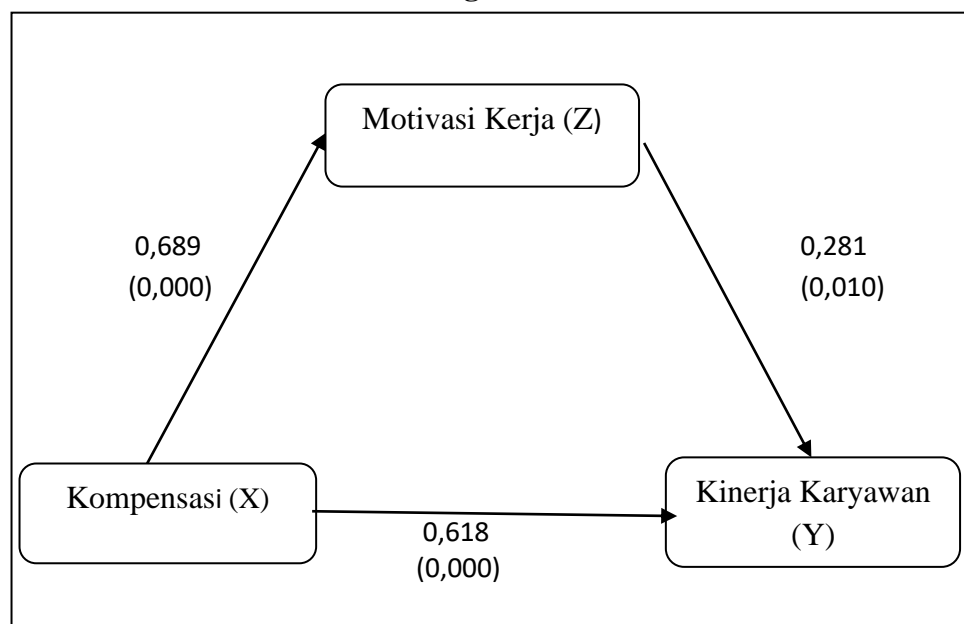
No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
		Langsung	Tidak Langsung
1.	X Terhadap Y	0,618	
3.	Z Terhadap Y	0,281	
4.	X Terhadap Y Melalui Z		$0,689 + (0,618 \times 0,281) = 0,862$

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan *path analysis* yang terdapat pada tabel diperoleh nilai sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,618.
2. Pengaruh Langsung Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,281.
3. Pengaruh Tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel Intervening sebesar 0,862.

Gambar 4.3
Diagram Jalur



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan pengaruh total sebesar $0,689 + (0,618 \times 0,281) = 0,862$. Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai diterima sebuah

mediasi dari pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maria Concept Indonesia

Hasil penelitian yang telah dilakukan objek PT. Maria Concept Indonesia mengenai hasil penelitian pengaruh kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,618. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yang kecil 0,701. Yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel kompensasi menggunakan 8 indikator, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan harapan, gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha, perbedaan gaji anatar bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan, bonus yang diterima sesuai dengan kerja lembur, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan, puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, besarnya jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan, perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Berdasarkan skor nilai tertinggi adalah 4,15% pada indikator perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan memiliki 6 indikator yaitu, antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi, mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, selalu mengikuti prosedur perusahaan. Skor nilai tertinggi adalah 4,22% yaitu pada item selalu mengikuti prosedur perusahaan.

Selain itu, distribusi frekuensi kategori usia menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 18-25 tahun menduduki posisi terbanyak, yaitu 56,4%. Usia ini merupakan fase dimana seorang karyawan menyukai menghadapi sebuah tantangan. Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin berdampak akan tingginya kinerja dari seorang karyawan. Dengan arti lain, kompensasi bisa menjadi pendorong dan indikator dari sebuah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kurniawan,dkk. (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Latief (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ibojo (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kompensasi dalam perspektif islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja keras atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelematkan kepentingan dua belah pihak. Didalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh par pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi yang telah dikeluarkannya.

Dijelaskan pada ayat dibawah ini:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” QS. Al-ahqaf 46: ayat 19).

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya. Dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tantang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai denga apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Ayat ini memperjelas bahwa kebutuhan azasi bagi para karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil kepada semua karyawannya

4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil dari penelitian lapangan pada objek PT. Maria Concept Indonesia mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja menjadi variabel moderating. Hipotesis dari variabel kompensasi terhadap motivasi mempunyai nilai yang positif dan signifikan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Sehingga dalam hal ini motivasi kerja berhasil memperkuat dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 diterima.

pada variabel motivasi kerja terdapat 10 item keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan, situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, merasa tidak terancam kena PHK, hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik, penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, pihak perusahaan peduli terhadap prestasi kerja yang dicapai, perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini skor tertinggi adalah 3,85% terdapat pada item hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.

Menurut Morando, dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Karawang menunjukkan bahwa analisa regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alfian dan Junita Astramia (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan berpengaruh signifikan

Penelitian oleh Trifena (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”, berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi partial mediator bagi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung memberikan hasil positif dan signifikan. Adanya pemberian variabel intervening justru memberikan hasil positif untuk motivasi kerja berpengaruh. Diketahui hasil secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan atau berpengaruh. Sehingga variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwasanya jika karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan motivasi kerja sebagai penguat motivasi.

Jusmaliani (2011:192) menyatakan bahwa ada lima naluri dasar manusia yang diberi oleh Allah SWT, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan, dan harta. Manusia akan merasakan ketenangan hati, pikiran keluasan hati, ikhlas, rasa aman serta rasa cinta Jika lima kebutuhan dasar tersebut terpenuhi (Qardhawi dalam Jusmalina (2011:192). Dalam islam kebutuhan tersebut harus dipenuhi dalam rangka menumbuhkan motivasi bagi karyawan, selain penerapan berbagai motivasi yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan. Dijelaskan pada ayat dibawah ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah:105)

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan menyakini bahwa segala sesuatu yang ia kerjakan tidak luput dari pengawasan Allah SWT, karena Allah SWT telah mengutus dua malaikat yang akan selalu mencatat segala perbuatannya.

Dalam ayat diatas, menunjukkan adanya standar kerja yang ditetapkan dan berlaku pada suatu organisasi atau instansi. Standar kerja digunakan untuk melalui hasil kerja karyawan dan sebagai *reward* atau *punishment* bagi karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT. Maria Concept Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maria Concept Indonesia. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. Maria Concept Indonesia. Karena karyawan akan memiliki kinerja lebih baik jika mereka mendapatkan apa yang diinginkan setelah melakukan kewajibannya sebagai karyawan. Dan mereka merasa lebih dihargai jika mereka mendapatkan penghargaan oleh pimpinan salah satunya berupa pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat memotivasi karyawan.
2. Motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, bahwa kompensasi mampu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi secara langsung tanpa adanya media dari variabel lainnya. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat memotivasi karyawan. Karena motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan akan menentukan kinerja karyawan semakin baik atau

tidak. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

1. kompensasi merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan mampu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi perusahaan. Semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan sebaik pula kinerja karyawannya. Sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk memberi banyak referensi maupun kajian keislaman serta variabel lain beserta indikator-indikator yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alex,S. 2010. *manajemen Personalialia*, cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alfian dan Astramina.J.,2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Pundi*. Vol.4 No.2
- Al-qur'an dan Hadits
- Andriana,. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Surakarta.
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS
- Arifudin.,O. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Global. *Jurnal ilmiah MEA*. Vol.3 No.2
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aromega, T. N., Kojo.C dan (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1
- Astuti, R dan Suhendri. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*. Vol.5 No.2. 2477-6718.
- Azhar,Muhammad.,E.,Nurdin.Deissya,U.danYudi.S.2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol.4 No.1. 46-60
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahan (Semarang: As-Syifa, 1998)
- Dessler, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Jogyakarta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta Bandung.
- Firwish,S dan Suhardi.2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*. Vol.4 No.2
- Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gandung,Muhammad dan Suwanto.2020. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.3 No.3
- Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani.2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia .Edisi Kedua.Cetrakan Ke 21*.Yogyakarta:BPFE-yogyakarta
- Harahap,Sandhi F. dan Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister*. Vol 3, No. 1. 120-135
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM..* Yogyakarta: Laksana
- Hasan, . 2002. *Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P.2013. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto,Y.,A. 2020 Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.12 No. 1.
- Hernita. 2015. Pengaru Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*.Vol.7 No.7.
- Julianry, dan Affandi.2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sertakinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2.
- Ibojo, Bolanle Odunlami. 2014. Impact Of Customer Satisfaction And Customer Retention On Customer Loyalty: A Case Study Of Enterprise Bank In Oyo. *International Journal of Education and Research*, 2 (9), h. 427-450
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Kurniawan, Afriadi, dan M. Shabri Abd. Majid.2017. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi* Vol. 8 No. 2 119-133
- Latief,Abdul, Rizqi Z dan Mariana.S.2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*. Vol.2 No.1. 2599-0330
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Luthfi,isyah,Ridwan.2014.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13 No.1.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.,P.2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mariana, Nasrina Nina.2018. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *Jurnal of management*. Vol.1 NO.2
- Marsinah, L. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Sleman: CV.Budi Utama
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2014. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondiani, T. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No.1, hlm: 46- 54.
- Moranda, Kevin Fewa, Edi Suswardji Nugroho dan Solehudin.2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol.6 No.1
- Muhammad Ibnu Yazid Al-Qowain, Sunan Ibnu Majah Juz II, Kitab Ar-Ruhun, Beirut: Darr Al-Fikr, h. 817
- Nabilah, S, Tamriatin dan Nely Supeni.2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan*. Vol.1 No.1
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurlaila. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Nusantara Komunikasi Jakarta*. Skripsi. Semarang Universitas Diponegoro
- Panggabean,.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*. Vol.2 No.2
- Pradita, Mokhammad Yanuar. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4 No.2.153-164

- Priyatno.2010. *Tekhnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*.Yogyakarta:Gava Media
- Priyono.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Nauli.Putra. Pardamean 2021. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. Jurnal Ekonomi Efektif. vol 3. No.2
- Rahmat, H. (2010). *Motivasi Islami*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung : CV Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2014). Effect Of Compentsation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Loacal Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention* Vol.3 No.2
- Rizal,Abdul, Fakhry Zamzam dan Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Vol.2 No.1
- Robbins, Stephen & Judge. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Ruky Achmad, 2001. *Manajemen Pengajian Dan Pengupahanuntuk Karyawan Perusahaan*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Shanty, Dewi (2017). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *JIPAK*. Vol.12 No.2
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Samudra,Angga.P.dan Mukzam M.djudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 No.2.
- Sari,Abu, Fakhry Zamzam dan Harun Syamsudin.2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol.1 No.2

- Sarira, N. B. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* vol.3 No. 4
- Sembiring, Jericho Haganta, Arif Partono Prasetyo. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *JMM Online*. Vol.2 No.4
- Setiawaty.,Trifena,S dan Hidayat.2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.8 No.1. 15-22
- Shofi'unnaifi. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*. Vol.1 No.2. 63-71
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Suginono 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono,Edi, Sugito Efendi dan Jamaluddin Al-Afgani.2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA*.Vol.5 No.1
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto,.2011. Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan, Mulia Medika cetakan pertama, Yogyakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN PRESS.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Syah, Bahrial, Luis Marnisah, dan Fakhry Zamzam.2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Vol.2 No.1

- Ulfa.M, Raharjo.K. dan Ruhana.I. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3 No1.
- Wairooy, Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol.4 No.1
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2 No.2.
- Yuningsih.,Erni, Sri Harini dan M.Gusnul Rifky.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, Vol. 6 No.1
- Yusuf Qardlawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan oleh Didin Hafidh uddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997)
- Zakki,Muhammad. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya. *Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah*. Vol.2 No.2.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DATA RESPONDEN

Isilah identitas dengan tanda ceklist (√) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama : (Boleh Tidak Di isi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 18 - 25 Tahun ☐ 36 > Tahun
☐ 26 - 35 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMP
☐ SMA/SMK
☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Lainnya
5. Lama Bekerja
☐ Di bawah 1 tahun ☐ 5 – 10 tahun
☐ 1 – 5 tahun ☐ Di atas 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju N: Netral
 S : Setuju SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kompensasi					
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha					

	yang dikeluarkan					
3.	Pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan.					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
	Motivasi					
9.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
10.	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.					
11.	Merasa tidak terancam terkena PHK					
12.	Hubungan antar pegawai terjalin dengan Baik					
13.	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
14.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
15.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
16.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
17.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
18.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
	Kinerja					
19.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
20.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
21.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang					

	Dihadapi					
22.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
23.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
24.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian Tinggi					
25.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					

Terima kasih.

LAMPIRAN 2

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	33	60,0	60,0	60,0
Valid Perempuan	22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 Tahun	31	56,4	56,4	56,4
Valid 26-35 Tahun	14	25,5	25,5	81,8
> 36 Tahun	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	3,6	3,6	3,6

SMA/SMK	34	61,8	61,8	65,5
Diploma	4	7,3	7,3	72,7
Sarjana	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dibawah 1 Tahun	11	20,0	20,0	20,0
1-5 Tahun	26	47,3	47,3	67,3
Valid 6-10 Tahun	14	25,5	25,5	92,7
> 10 Tahun	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3

KOMPENSASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,646**	,473**	,588**	,603**	,767**	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,646**	1	,492**	,550**	,527**	,505**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,473**	,492**	1	,502**	,500**	,680**	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,588**	,550**	,502**	1	,685**	,644**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,603**	,527**	,500**	,685**	1	,653**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55

X1.6	Pearson Correlation	,767**	,505**	,680**	,644**	,653**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	,708**	,490**	,408**	,592**	,577**	,666**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	,608**	,432**	,397**	,558**	,527**	,620**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kompensasi	Pearson Correlation	,855**	,734**	,697**	,812**	,801**	,872**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
Y1.1	Pearson Correlation	1	,529**	,668**	,649**	,490**	,394**	,281*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,038
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	,529**	1	,658**	,651**	,440**	,479**	,319*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,018
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	,668**	,658**	1	,843**	,487**	,569**	,273*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,044
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	,649**	,651**	,843**	1	,604**	,602**	,276*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,041
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	,490**	,440**	,487**	,604**	1	,706**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.6	Pearson Correlation	,394**	,479**	,569**	,602**	,706**	1	,591**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.7	Pearson Correlation	,281*	,319*	,273*	,276*	,449**	,591**	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,018	,044	,041	,001	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,731**	,752**	,840**	,863**	,780**	,820**	,588**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
Z1.1	Pearson Correlation	1	,728**	,782**	,687**	,613**	,684**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.2	Pearson Correlation	,728**	1	,769**	,733**	,721**	,776**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.3	Pearson Correlation	,782**	,769**	1	,889**	,784**	,848**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.4	Pearson Correlation	,687**	,733**	,889**	1	,714**	,789**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.5	Pearson Correlation	,613**	,721**	,784**	,714**	1	,832**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.6	Pearson Correlation	,684**	,776**	,848**	,789**	,832**	1	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.7	Pearson Correlation	,704**	,781**	,866**	,784**	,814**	,877**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.8	Pearson Correlation	,738**	,818**	,818**	,743**	,734**	,778**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.9	Pearson Correlation	,707**	,745**	,845**	,779**	,715**	,799**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Z1.10	Pearson Correlation	,727**	,789**	,806**	,747**	,710**	,767**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Motivasi	Pearson Correlation	,819**	,878**	,939**	,877**	,856**	,911**	,941**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,972	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	8

LAMPIRAN 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00380160
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kompensasi	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Kinerja

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
18,00	21,0000	1	.
19,00	21,0000	1	.
21,00	20,0000	2	1,41421
24,00	21,0000	1	.
26,00	21,0000	1	.
27,00	24,0000	1	.
28,00	25,2500	4	2,21736
29,00	27,0000	3	2,64575
30,00	28,0000	3	2,64575
31,00	27,6667	3	4,04145
32,00	24,0000	1	.

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
				(Combined)	535,700	17	31,512	6,186 ,000
Between Groups				Linearity	477,294	1	477,294	93,695 ,000
Kinerja * Kompensasi				Deviation from Linearity	58,406	16	3,650	,717 ,760
Within Groups					188,482	37	5,094	
Total					724,182	54		

33,00	28,7500	4	,50000
34,00	28,7500	4	1,50000
35,00	28,0000	4	1,41421
36,00	29,3750	8	2,19984
37,00	29,8571	7	2,85357
38,00	32,0000	1	.
39,00	31,8333	6	1,72240
Total	27,8182	55	3,66207

Hasil Uji linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi * Kompensasi	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Motivasi

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
18,00	22,0000	1	.
19,00	23,0000	1	.
21,00	17,5000	2	4,94975
24,00	30,0000	1	.
26,00	27,0000	1	.

27,00	34,0000	1	.
28,00	34,5000	4	2,38048
29,00	38,3333	3	2,88675
30,00	38,6667	3	2,30940
31,00	34,6667	3	,57735
32,00	34,0000	1	.
33,00	41,5000	4	7,85281
34,00	38,7500	4	2,50000
35,00	41,2500	4	4,99166
36,00	41,2500	8	5,89794
37,00	39,8571	7	7,19788
38,00	47,0000	1	.
39,00	40,3333	6	6,86052
Total	37,4909	55	7,52987

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kompensasi	(Combined)	1924,055	17	113,180	3,681	,000
	Linearity	1453,956	1	1453,956	47,286	,000
	Between Groups	470,099	16	29,381	,956	,520
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	1137,690	37	30,748		
Total		3061,745	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi * Kompensasi	,689	,475	,793	,628

Case Processing Summary

Cases					
Included		Excluded		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent

Kinerja * Motivasi	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
--------------------	----	--------	---	------	----	--------

Report

Kinerja

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
14,00	21,0000	1	.
21,00	19,0000	1	.
22,00	21,0000	1	.
23,00	21,0000	1	.
27,00	21,0000	1	.
29,00	28,0000	1	.
30,00	26,0000	2	7,07107
31,00	29,0000	3	3,00000
32,00	23,0000	1	.
33,00	24,0000	1	.
34,00	24,0000	3	,00000
35,00	27,5000	4	3,31662
36,00	27,7500	4	2,50000
37,00	26,0000	1	.
40,00	29,4375	16	1,54785
41,00	28,0000	1	.
42,00	29,5000	2	2,12132
44,00	34,0000	1	.
45,00	29,0000	2	1,41421
47,00	30,6667	3	2,30940
48,00	28,0000	2	1,41421
49,00	28,0000	1	.
50,00	34,0000	2	,00000
Total	27,8182	55	3,66207

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	(Combined)	549,328	22	24,969	4,570	,000
	Between Groups	362,087	1	362,087	66,265	,000
	Linearity	187,241	21	8,916	1,632	,103
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	174,854	32	5,464		
	Total	724,182	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	,707	,500	,871	,759

LAMPIRAN 5**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,689	2,04197

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,360	2	253,680	60,840	,000 ^b
	Residual	216,822	52	4,170		
	Total	724,182	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,670	1,764		4,914	,000
	Kompensasi	,429	,073	,618	5,903	,000
	Motivasi	,137	,051	,281	2,685	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,465	5,50778

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453,956	1	1453,956	47,929	,000 ^b
	Residual	1607,790	53	30,336		
	Total	3061,745	54			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,346	4,702		1,137	,261
	Kompensasi	,984	,142	,689	6,923	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

BIODATA DIRI

Nama : Rapi Sonanda

Tempat , Tgl. Lahir : Sawah Mudik, 31 Januari 1999

Agama : Islam

Alamat Asli : Sawah Mudik, Kec. Ranah Batahan, Kab. Pasaman Barat, Sumbar

No. Hp : 085606001086

Email : raphison99@gmail.com

Pendidikan Formal

1. SDN 07 RANAH BATAHAN Tahun 2005
2. SMP N 1 RANAH BATAHAN tahun 2011
3. SMP N 1 RANAH BATAHAN Lulus pada tahun 2014
4. SMA N 1 RANAH BATAHAN Lulus pada tahun 2017
5. S1 Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Lulus pada tahun 2021

Pendidikan Non Formal

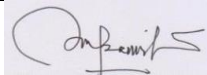
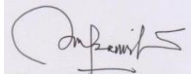
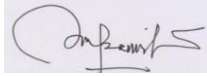
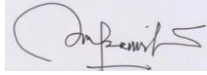
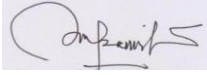
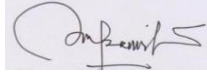
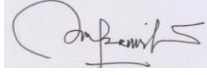
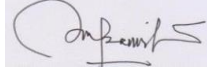
1. Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017-2018
2. English Language Centre (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019

Pengalaman Organisasi

1. Anggota ORDA IMAMUSU 2017-2018
2. Anggota PMII 2017-2018
3. DIVISI ORDA IMAMUSU 2018-2019
4. Anggota Kader PMII Rayon Ekonomi Moh. Hatta UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
5. Penasehat ORDA IMAMUSU Malang Raya 2021

BUKTI KONSULTASI

Nama : Rapi Sonanda
 NIM/Jurusan : 17510075 / Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati.,M.Si.,MM
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Maria Concept Indonesia Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	01 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	18 Maret 2021	Konsultasi Bab I	2. 
3	24 Maret 2021	Konsultasi Bab II-III	3. 
4	31 Maret 2021	ACC Proposal	4. 
5	22 April 2021	Seminar Proposal	5. 
6	16 Agustus 2021	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7	26 Agustus 2021	Revisi Bab IV-V	7. 
8	27 Agustus 2021	ACC Skripsi	8. 

Malang, 27 Agustus 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 19740604 200604 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881 Website
: www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor	: B-1039/FEK.1/PP.00.9/06/2021	16 Juni 2021
Lampiran	: -	
Perihal	: Ijin Penelitian Skripsi	

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Maria Concept Indonesia

Jl. Tirta Mulyo No.79, Tlogomas, Lowokwaru, Malang di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Rapi Sonanda
 NIM : 17510075
 Program Studi : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Contact Person : 085606001086

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Interpening

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rapi Sonanda
NIM : 17510075
Handphone : 085606001086
Konsentrasi : SDM
Email : raphison99@gmail.com

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” (Studi pada Karyawan PT. Maria Concept Indonesia Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	16%	2%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 03 November 2021

UP2M

Zuraidah, SE., M.SA

NIP 197612102009122 001